

Tartu Ülikool

Psühholoogia instituut

Anni Alev

Õpetajate tööle pühendumine Järvamaa koolide näitel

Seminaritöö

Juhendajad: Kaisa Kase, Triin Liin

Läbiv pealkiri: Õpetajate tööle pühendumine

Tartu 2014

Kokkuvõte

Töö eesmärgiks oli uurida, millised tegurid on seotud Järvamaa koolide õpetajate tööle pühendumisega ning võrdlus sõltuvalt kooli suurusest. Esialgu hinnati küsimustiku psühhomeetrilist kvaliteeti, kuna seda polnud varasemalt sellisel kujul kasutatud. Küsimustik koosnes UWES- 9 (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) ja enesetõhususe (Schwarzer & Jerusalem, 1995) juba varem väljatöötatud küsimustikust ning intervjuude põhjal loodud ja teooriast juurde lisatud väidetest, mis edastati õpetajatele elektroonilisel kujul LimeSurvey keskkonnas. Seejärel võeti vaatluse alla suuremate koolide erinevus väiksemate koolidega, kus viimaste puhul klassides olevate õpilaste arv oli väiksem. Tulemuste esmane analüüs näitas, et neli küsimust tuleb edasisest analüüsist välja jätta. Väikese ja suure kooli võrdluses selle töö siseselt kogutud andmetest statistilist erinevust välja ei tulnud. Õpetajate tööle pühendumisega olid seotud seitse faktorit – õpilased, enesetõhusus, töö tulemuslikkus, töötasu, töökoormus, juhi toetus ja autonoomsus. Töös on välja toodud tulemuste võimalikud põhjused ja soovitusel uuringu edasi arendamiseks.

Abstract

Teachers work engagement in Jarvamaa schools

The goal of this thesis was to find out, what are the factors regarding the work engagement in schools in Jarvamaa, and the differences of those factors depending on school size. First step was to evaluate the psychometric quality of the questionnaire, as it was never been used for this kind of study. Questionnaire composed on previously established questionnaires of UWES-9 (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) and self-efficiency (Schwarzer & Jerusalem, 1995), also of arguments created through interviews and theoretical studies. It was made available for the teachers through LimeSurvey. Initial analysis of the results showed the need to disregard four questions from the study. The second step was to collect the data and find the differences in the results depending on school size. Analysis of the results did not show any statistical difference, different-sized schools had the same factors connected to teacher job satisfaction: students, self-efficiency, productivity, salary, workload, management support, and autonomy. In this thesis, author has listed possible reasons for these results, and suggestions for further improvement of the study.

Sissejuhatus

2013 aasta lõpus koostatud õpetajate kutsestandard ütleb, et „õpetaja töö on toetada õppijate arengut, lähtudes nende tasemest, võimetest ja vajadustest ning arvestades riiklikes õppekavades seatud eesmärkidega ja arendada oma kutseoskusi“ (Sihtasutus Kutsekoda, 2013). Tänapäeva infoühiskonnas ei ole õpetaja enam kogu tarkuse ja teadmiste omajaks ning edasiandjaks, nagu ta oli seda varasemalt. Õpetaja roll on tänapäeval õpilaste suunamine ja juhendamine, arendamine ja kasvatamine. Selleks, et õpilane saaks koolist kaasa eluks vajaminevad oskused ja teadmised, on tähtis, et õpetaja oleks oma tööle pühendunud. Tallinna Ülikooli Sotsiaaltöö Instituudi psühhosotsiaaltöö dotsent Anne Tiko poolt 2010. aastal Eestis läbi viidud uuring lastevanemate seas, kelle lapsed alustavad kooliteed, näitas, et õpetajas nähakse turvalise keskkonna loojat ja tagajat. Väga oluliseks peetakse, et õpetaja oleks õiglane ning eelarvamuste vaba, ei eelistaks ega sildistaks kedagi, et tal oleksid oskused ja tahe teha koostööd koduga lapse arengut puudutavates küsimustes (Tiko, 2010).

Pühendumise mõiste uurimisse pani aluse Kahn 1990. aastal, mil ta määratles isiklikku pühendumist kui kognitiivne, füüsiline ja emotsionaalne kohalolek (Kahn, 1990). Tänapäeva teaduskirjanduses kasutatakse mõistet „pühendumine“, mis on defineeritud järgmiselt: positiivne, rahulolu tekitav, tööga seotud vaimne seisund, mis on määratletud läbi energilisuse, kaasatuse ja süvenemise. Pühendumine viitab kestvale ja püsivale afektiivsele-kognitiivsele seisundile, mis ei ole keskendunud mingile kindlale objektile, üritusele, indiviidile või käitumisele. Energilisus on defineeritud kui kõrge tasemega energilisus ja vaimne vastupidavus töö ajal, valmisolek investeerida oma töösse ja seista silmitsi raskustega. Kaasatus viitab tugevale kaasatusele, mis hõlmab enda alla tunnetusliku või uskumuse seisundi ning afektiivse mõõtme. Süvenemine on defineeritud kui süvenemisega töösse, nii et aeg möödub tööd tehes kiiresti (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

Fredrickson (1998) on tõestanud, et positiivsed emotsioonid toetavad püüdlemist uute ning loovate mõtete ja tegevuste poole. Kui töötatakse ametikohal, kus inimene saab rakendada enda võimeid, väärtushinnanguid ja tema hoiakud sobivad kokku kollektiivi hoiakutega, võib eeldada, et inimene on oma tööle pühendunud, mis on defineeritud Hallbergi ning Schaufeli poolt, kui seisund positiivsetest emotsioonidest ja motivatsioonist töötada (2006).

Tööle pühendumist käsitletakse töö nõudmiste ja -ressursside mudeliga, mille eesmärk on mõõta ja uurida faktoreid, mis on seotud läbipõlemise ja pühendumisega. Neid faktoreid saab

jagada kahte kategooriasse: töönõudmised ja tööressursid. Nõudmised viitavad psühholoogilistele, füüsilistele, sotsiaalsetele või organisatsioonilistele aspektidele töös, mis vajavad kognitiivset või emotsionaalset pingutust või oskust. Seetõttu on nõudmised seotud füsioloogilise või psühholoogilise kuluga, näiteks nagu suur tööstress, ebameeldiv töökeskkond ja ebaregulaarsed töötunnid. Tööressursid on füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed või organisatsioonilised aspektid töös, mis on funktsionaalsed saavutamaks töö eesmärgi, vähendamaks nõudmisi tööl ja on seotud füsioloogiliste või psühholoogiliste kuludega. Samuti aitavad kaasa personaalsele arengule, mille hulka kuuluvad näiteks karjäärivalikud, piiritletud rollid ja autonoomsus (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001 ; Bakker, Demerouti, Boer, Schaufeli, 2003 ; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Kalimo ja Hakaneni poolt Soomes läbiviidud uuring tööle pühendumisest näitas, et pedagoogidel on võrreldes ametialade, kus tuleb koostööd teha teiste inimestega, ja kontoritööga kõrgem läbipõlemise tase (2000, viidatud Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006 kaudu). Tööd motiveerivad hästi tegema isiklikud saavutused, aga negatiivselt mõjub motivatsioonile kurnatus ja väsimus. Positiivselt mõjub ka õpilaste toetus ja huvi õppida. (Roth, Assor, Kanat-Maymon & Kaplan, 2007). Stressi põhjustajaks on Inglismaal läbi viidud uuringu põhjal segavad õpilased, kõrge töökoormus, toetuse puudumine, motivatsiooni puudus ja ebatervislik töökeskkond (Chaplain, 2008).

Itaalia kooliõpetajate seas läbi viidud uuring töö nõudmiste ja -ressursside mudeli põhjal viis järelduseni, et tööle pühendumine on seotud nii töö- kui ka personaalsete ressurssidega. Töötajad, kes on positiivselt tööle pühendunud, suudavad kõige paremini vastu võtta toetust kaastöötajatelt ja juhendajalt, ning luua võimaluse õppimiseks ja arenemiseks tööpostil. (Simbula, Guglielmi & Schaufeli, 2010). Sageli on öeldud, et põhiline võlu õpetaja ametis on just suhtlus õpilastega ja nauding õpilaste saavutuste üle (Woods, 1999). Õpetaja tööd ning erialast vastupidavust mõjutavad ka õpilaste käitumine ja õpihimu (Evers, Tomic, & Brouwers, 2004). Kõige parem võimalus analüüsida õpetaja enda töö edukust ongi läbi tema õpilaste õpiedukuse (McCaffrey, Koretz, Louis & Hamilton, 2004).

Eeltoodud kirjanduse põhjal püstitan töö esimese hüpoteesi:

1. Õpetajate tööle pühendumist mõjutavad õpilaste käitumine ja nende õpihimu.

Gümnaasiumireform on aktuaalseks teemaks olnud juba mitu aastat. Vabariigi Valitsuse poolt 13. veebruaril 2014 aastal kinnitatud „Elukestva õppe strateegia 2014-2020 aastaks“ toob üheks Eesti Haridussüsteemi kitsaskohaks selle, et tänane gümnaasiumivõrk ei arvesta õppijate arvu suurt vähenemist ja väikesed gümnaasiumid ei suuda pakkuda mitmekesiseid ning kvaliteetseid õpivõimalusi. Strateegiline muutus peaks olema järgmine: kvaliteetse ja valikuterohke gümnaasiumihariduse võimaluste loomine igas maakonnas ning kvaliteetse kodulähedase põhihariduse tagamine. Gümnaasiumid on reeglina põhikoolidest lahutatud ja kuuluvad riigi haldusalasse. Selleks tuleb riigi ja kohaliku omavalitsuse koostöös korrastada gümnaasiumivõrk, mis tagaks juurdepääsu kvaliteetsele kodulähedasele põhikoolile ning mitmeid valikuvõimalusi pakkuvale kodumaakonnas asuvalle gümnaasiumile (Haridus- ja teadusministeerium).

Mida tähendab see aga tulevikus õpetajatele? Toetudes eelnevale infole gümnaasiumireformi kohta, võib oletada, et mitmed õpetajad kaotavad töö ja tööle jäävad pedagoogid saavad endale täisarvuliste õpilastega klassid. Islandil läbi viidud uuring näitas, et õpetajad, kellel on väiksemad klassid, omavad suuremat eelist, kuna saavad tänu sellele pöörata õpilastele rohkem personaalset tähelepanu ja märgata ka õpilase individuaalseid vajadusi (Aðalsteinsdottir, 2008). 2009. aastal Californias läbi viidud uuring viitab sarnaselt eelnevale, kuidas väikestes klassides on õpetajal võimalus edendada kasulikku grupidialoogi, valmistada õpilasi ette koostööks, juhendada gruppi, struktureerida rühmatöö ülesandeid ja suunata laste omavahelist suhtlemist klassis (Webb, 2009). Väiksemas koolis on ka õpetajate positiivne suhtumine enda kohustustesse õpilaste suhtes suurem ning õpilased õpivad seeläbi rohkem (Lee & Loeb, 2000). Töö väikestes gruppides võiks olla ka meie kooliruumides sagedasemad ja paremini korraldatud. Hong Kongis 2012. aastal läbiviidud uuringus intervjueriti õpetajaid ning selgus, et väikestes klassides on lihtsam tunda igat last individuaalselt ja nende õpistrateegiaid. Väikene klass võimaldab koos töötada ja selle teeb võimalikuks tugev vastastikune mõistmine õpetaja ja õpilase vahel (Harfitt, 2012). Väiksemates klassides esineb rohkem ka õpetaja-õpilase vahelist arutelu, mis on seotud õppeaine sisuliste teemadega- mõisted, faktid, ideed (Blatchford, Bassett & Brown, 2005). Eelnevale infole põhinedes püstitan töö järgmise hüpoteesi:

2. Väikese kooli pedagoogi tööle pühendumine võrreldes suure kooli õpetajaga on kõrgem.

Seminaritöö eesmärk on esmaseks hinnata küsimustiku psühhomeetrilist kvaliteeti ja seejärel uurida, millised on õpetajate tööle pühendumisega seotud faktorid. Teiseks võtan vaatluse alla suure ja väikese kooli õpetajate erinevused. Võrdluse alla võetaks 6 Järvamaa kooli, millest 3 on väiksemat ja 3 suuremat. Väiksemad koolid on asukoha poolest alevikes, kus on vähem õpilasi ja piiratumad võimalused. Keskmiselt on väiksemate koolide klassides õpilasi ligikaudu 14. Suuremad koolid asuvad aga Paides ja Türil, ehk siis linnades. Paides on kaks kooli, kus õpilaste arv klassis on keskmiselt 21. Türi kool erineb aga teistest selle poolest, et koolis on ainult gümnaasiumi osa, mis eraldati põhikooli osast 2013. aastal. Siiski on tegemist kooliga, kus on gümnaasiumi klassides õpilasi keskmiselt 21.

Meetod

Valim

Valimi moodustasid 61 Järvamaa koolide õpetajat, 5 meest ja 56 naist. 28 nendest õpetajatest töötasid maakoolides, mis on õpilaste arvu poolest väiksem kui linnakool. Linnakoolidest osales uuringus 33 pedagoogi. Katseisikuid oli igast vanusest: grupis „kuni 24“ oli vaid üks vastanutest, kuid „63 ja enam“ grupis oli vastajaid 3. Teised vastajad jäid nende kahe vanuse vahepeale. Koolide valikutesse jäid 6 kooli, millest 3 olid väiksemat maakooli ja 3 suuremat linnakooli. Kõik koolid on asukoha poolest piiritletud Järvamaaga. Järva-Jaani Gümnaasiumist osales uuringus 11 õpetajat, Aravete Keskkoolist 7 õpetajat, Koerust 10 õpetajat, Paide Ühisgümnaasiumist 9, Paide gümnaasiumist 16 ja Türitl 8 õpetajat.

Tegemist on mugavusvalimiga, kuna andmeid koguti õpetajatelt, kes olid vabatahtlikult nõus küsitlusele vastama. Kuna võtsin e-maili koolide kodulehelt, võib oletada, et vastanute arv sõltus ka sellest, kas õpetaja kasutab aktiivselt just seda e-maili.

Küsimustiku koostamine

Selleks, et välja uurida, missugused faktorid õpetajate tööle pühendumisega seotud on, koostasime koostöös majandusteaduskonna doktorandi Kaisa Kasega küsimustiku. Küsimustik tugineb õpetajatega läbiviidud intervjuudele, millest koguti kokku niisugused tööle pühendumisega seotud faktorid nagu töö tulemuslikkus, toetus lapsevanematelt, kolleegidelt ja juhilt, töötingimused, pädevus ametikohal, autonoomsus, töötasustamine, õpilased, töökoormus ja enesetõhusus. Schwarzeri poolt koostatud enesetõhususe skaalast, mis koosnes originaalis 10-st küsimusest, on lisatud küsimustikku 6 väidet. See on loodud enesetõhususe hindamiseks eesmärgiga prognoosida toimetulekut igapäevaelu raskustega (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Lisaks on täiendatud küsimustikku erinevatest uuringutest kasutatud faktoritega, mis intervjuudest välja ei tulnud. Teooriast on võetud lisaks veel Karaseki poolt 1985. aastal koostatud töö omaduste küsimustiku väiteid, mis mõõdavad psühholoogilisi ja sotsiaalseid omadusi viie alamskaala lõikes (Karasek, 1998). Arenguvõimalused, toetused juhilt ja kolleegidelt faktorid on just eelnimetatud küsimustikust pärinevad.

Tööle pühendumise mõõtmiseks kasutan oma töös teise osana Utrechtis tööle kaasamise skaalat (UWES), mis on koostatud Schaufeli ja Bakkeri (2003) poolt. Tegemist on 17st

enesehinnangulisest väitest koosneva küsimustikuga, mis on ülesehitatud kolme dimensioonilise tööle pühendumise kontseпти põhjal (energilisus, kaasatus ja süvenemine). Küsimustikule vastamine käib 7-palli süsteemis (Balducci¹, Fraccaroli¹ & Schaufeli, 2010). Antud uuringus kasutan kolmedimensioonilist struktuuri 9 küsimusega UWES versioonis, mis on kinnitunud ja kasutusele võetud mitmes erinevas riigis ja elukutses. UWES-9 ja selle alaskaalad näitavad tugevamat korrelatsiooni mõõdetavate omaduste vahel (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Kasutasin Likerti-skaala tüüpi küsimustikku, kus vastusevariandid varieerusid „ei nõustu üldse“ kuni „nõustun täielikult“. Teises osas kasutasin samuti 7 palli süsteemilist skaalat, kuid variandid varieerusid vastavalt väidetele teisiti, kus 0 tähendas „mitte kunagi (kord aastas või harvem)“ ja 6 tähendas „alati (iga päev)“. Lisaks eelnevale oli küsimustiku kolmandaks osaks erinevad küsimused õpetajate isikuandmete ja töökogemuse kohta. Küsimustik on toodud lisana number 1 töö lõpus.

Küsimustiku koostamiseks ja levitamiseks kasutasin LimeSurvey keskkonda, mis võimaldas hiljem kõik tulemused üle viia SPSS-i või Excelisse. Andmete analüüsimiseks kasutasin enamjaolt andmeanalüüsiprogrammi SPSS, mis andis ülevaate kõikidest andmetest ja võimaldas teha statistilist analüüsi.

Tulemused

Käesolevas töös on kasutatud küsimustiku valiidsuse hindamiseks Cronbachi alfa koefitsienti, mis hindab testi seesmise järjekindlust (Brown, 2002). Tavaliselt peetakse rahuldavaks tasemeks 0.7 (Steiner, 2003), kuid Schmitti (2006) hinnangul ei ole tegelikult ühte kindlalt aktsepteeritavad näitaja taset ning lähtuda tuleks lisaks muutuja sisust.

Tabelis 1 on näha, et alfa väärtus jääb vahemikku 0,4 ja 0,94. Otsustasin käesolevas uuringus määratleda heaks faktori tulemuseks 0,6. Alla selle väärtuse olevad faktori küsimuste vahel tuli leida korrelatsioon ja uurida, millise küsimuse tõttu alfa madal on.

Tabel 1. Üksikküsimuste omavaheline Cronbach alfa

| Faktor ja väidete arv | Väited | Cronbachi alfa |
|-----------------------------------|--|----------------|
| Enesetõhusus (6 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kui piisavalt püüan, saan alati hakkama keeruliste probleemide lahendamisega 2. Kui keegi mind takistab, leian võimaluse saavutamaks, mida soovin 3. Mul on lihtne enda eesmärkide juurde jääda ja neid saavutada 4. Tulen ootamatute olukordadega tulemuslikult toime 5. Kui olen probleemiga vastamisi, leian tavaliselt mitmeid lahendusi 6. Saan enamasti hakkama kõigega, millega vastamisi satun | 0,720 |
| Töö tulemuslikkus (3 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Näen õpilaste edasijõudmist 2. Ma ei näe enda tööl tulemust* --> näen enda tööl tulemust 3. Tunnen, et panustan õpilaste saavutustesse | 0,479 |
| Toetus lapsevanematelt (3 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lapsevanemad on toetavad 2. Lapsevanemad on koostööaltid 3. Lapsevanemad väärtustavad mu tööd | 0,841 |
| Toetus kolleegidelt (3 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Töökaaslased on toetavad 2. Saan töökaaslastelt vajadusel abi paluda 3. Suhted töökaaslastega on vaenulikud* --> Suhted töökaaslastega ei ole vaenulikud | 0,555 |

| | | |
|-------------------------------------|--|--------------|
| Toetus juhilt (4 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Juht on toetav 2. Saan juhilt vajadusel abi paluda 3. Suhted juhiga on vaenulikud* --> Suhted juhiga ei ole vaenulikud 4. Saan juhilt piisavalt tagasisidet enda töö kohta | 0,750 |
| Töö- tingimused (4 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Olen rahul tundide ettevalmistamiseks ettenähtud ruumidega 2. Olen rahul tundide läbiviimiseks ettenähtud ruumidega 3. Olen rahul õppematerjalidega 4. Olen rahul õpetamiseks ettenähtud abivahenditega | 0,812 |
| Arengu- võimalused (4 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saan töö käigus uusi teadmisi või oskusi 2. Töö võimaldab mul kasutada loovust 3. Õpetatavad teemad on minu jaoks huvipakkuvad 4. Töö pakub mulle jõukohaseid väljakutseid | 0,649 |
| Pädevus ametikohal (3 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunnen end oma ametikohal pädevana 2. Mul on olemas vajalikud teadmised ja oskused, et oma tööd hästi teha 3. Tunnen ennast tööülesandeid täites ebakindlalt* Ei tunne ennast tööülesandeid täites ebakindlalt (pööratud väite) | 0,564 |
| Autonoomsus (3 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mind usaldatakse töö tegemisel 2. Saan piisavalt otsustada, kuidas oma tööd teha 3. Mul ei ole piisavalt otsustusõigust enda tööd puudutavates küsimustes* Mul on piisavalt otsustusõigust enda tööd puudutavates küsimustes (pööratud väite) | 0,778 |
| Töötasu (3 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Töötasu vastab mu ootustele 2. Töötasu on mu pädevust arvestades konkurentsivõimeline 3. Töötasu on kooskõlas mu tööpanuse ja vastutusega | 0,829 |
| Õpilased (4 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Õpilased töötavad kaasa 2. Õpilased on tunnis tähelepanelikud 3. Õpilased väljendavad enda huvi 4. Õpilased segavad tundi Õpilased ei sega tundi (pööratud väite) | 0,558 |
| Töökoormus (4 väidet) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Olen tööl magamata 2. Tulen ettenähtud aja piires tööülesannetega toime 3. Mu töökoormus on mõistlik 4. Mu isiklik aeg ja tööaeg on tasakaalus | 0,400 |

| | | |
|-------------------------------------|---|-------|
| Tööle pühendumine UWES 9 (9 väidet) | 1. Tööd tehes tunnen end energilisena 2. Hommikuti lähen meelsasti tööle 3. Tunnen end tööd tehes innukana 4. Olen enda töö suhtes entusiastlik 5. Mu töö inspireerib mind 6. Olen uhke enda töö üle 7. Olen töösse süvenenud 8. Satun tööd tehes hoogu 9. Olen õnnelik, kui töötan intensiivselt | 0,940 |
|-------------------------------------|---|-------|

* Ümberpööratud väited

Cronbach'i alfa mõõtmise näitas, et 6 faktorit ei ole sisemiselt valiidsed. Leidmaks, millised küsimused tuleks valiidsuse tõstmiseks eemaldada, uurisin küsimuste omavahelist korrelatsiooni. Kõik tabelid on ära toodud töö lisas number 2.

Töö tulemuslikkuse faktori küsimuste analüüs näitas, et oluline seos on kahe väite vahel ($r=0,3$). Väide „Näen õpilastes edasijõudmist“ ei korreleeru teiste väidetega. Kolleegide toetuse faktori siseste küsimuste omavaheline seos näitas, et statistiliselt oluline seos on kahe väite vahel ($r=0,67$). Väide „Suhted töökaaslastega ei ole vaenulikud“ ei korreleeru teise kahe väitega.

Ametikoha pädevuse väidete korrelatsioon näitas, et kolmest väitest kahe seos on statistiliselt oluline, kuid tegemist on nõrga seosega ($r=0,43$). Küsimustikust eemaldab väite „Ei tunne ennast tööülesandeid täites ebakindlalt“.

Faktoris „õpilased“ eemaldan küsimustikust väite „Õpilased ei sega tundi“, kuna see ei korreleeru teiste väidetega. Seosed teiste kolme väite vahel on keskmised ($r=0,45 - 0,63$).

Töökoormuse faktori sisene analüüs näitas, et väide „Ma olen tööl magamata“ ei seostu teiste väidetega. Ülejäänud kolme väite vahel on keskmine seos ($r=0,43 - 0,61$).

Faktoritest, millest küsimused eemaldati, tuli leida uus alfa (vaata Tabel 2). Töökoormuse ja pädevus ametikohal faktorite alfad jäid piisavalt 0,6 lähedale, seega ei jäeta rohkem küsimusi faktoritest välja.

Tabel 2. Üksikküsimuste omavaheline Cronbach alfa pärast osaliste küsimuste eemaldamist

| Faktor | Väited | Cronbach'i alfa |
|---------------------|---|-----------------|
| Õpilased | 1. Õpilased töötavad kaasa 2. Õpilased on tunnis tähelepanelikud 3. Õpilased väljendavad enda huvi | 0,749 |
| Toetus kolleegidelt | 1. Töökaaslased on toetavad 2. Saan töökaaslastelt vajadusel abi paluda | 0,797 |
| Töökoormus | 1. Tulen ettenähtud aja piires tööülesannetega toime 2. Mu töökoormus on mõistlik 3. Mu isiklik aeg ja tööaeg on tasakaalus | 0,598 |
| Pädevus ametikohal | 1. Tunnen end oma ametikohal pädevana 2. Mul on olemas vajalikud teadmised ja oskused, et oma tööd hästi teha | 0,596 |

Käesolevas töös korreleerusid tööle pühendumisega seitse faktorit. Korrelatsioonikordajad olid vahemikes 0.3 ja 0.51. Esimene väljatoodud seos vastavalt tööle pühendumise ja töökoormuse vahel ning teine tööle pühendumine ja töö tulemuslikkuse vahel (Tabel 4).

Tabel 4. Tööle pühendumise faktoriga korreleerunud faktorid

| Faktorid | õpilased | Enesetõhusus | Töö tulemuslikkus | Töötasu | Töökoormus | Juhi toetus | Autonoomsus |
|-------------------|----------|--------------|-------------------|---------|------------|-------------|-------------|
| Tööle pühendumine | ,47** | ,44** | ,51** | ,34** | ,3* | ,31* | ,43** |

*. Korrelatsioonid on statistiliselt olulised olulisustõenäosusega $p=,005$

**. Korrelatsioonid on statistiliselt olulised olulisustõenäosusega $p=,001$

Järgnevalt võtsin vaatluse alla väiksemate maakoolide erinevuse suuremate linnakoolidega. Erinevate valimite keskmiste erinevuste väljatoomiseks kasutasin Mann-Whitney U-testi, mida kasutatakse kahe valimi võrdlemiseks, et teha kindlaks, kas nende aluseks olevad populatsioonid on erinevad (Elmes, Kantowitz & Roediger, 2013). Jagades suuremate ja väiksemate koolide õpetajad kaheks, sain tabelis 3 olevad tulemused, kus on toodud faktorite keskmiste erinevused ja olulisustõenäosused.

Statistiliselt olulisi erinevusi maa- ja linnakoolide andmeanalüüsist välja ei tulnud. Suurim erinevus on autonoomsuse puhul, kus maakoolide keskmiste astak on 26,55 ja linnakoolide astak 34,77; $p=0,064$ (vaata Tabel 3).

Tabel 3. Maa- ja linnakoolide võrdlused faktorite kaupa

| Faktor | Kool | Keskmiste astak | p |
|--------------------|------|-----------------|------|
| Pädevus ametikohal | Maa | 26,86 | ,084 |
| | Linn | 34,52 | |
| Autonoomsus | Maa | 26,55 | ,064 |
| | Linn | 34,77 | |
| Õpilased | Maa | 28,91 | ,396 |
| | Linn | 32,77 | |
| Kolleegide toetus | Maa | 28,32 | ,272 |
| | Linn | 33,27 | |
| Töökoormus | Maa | 29,68 | ,595 |
| | Linn | 32,12 | |
| Enesetõhusus | Maa | 27,11 | ,114 |
| | Linn | 34,30 | |
| Töö tulemuslikkus | Maa | 30,38 | ,801 |
| | Linn | 31,53 | |
| Lapsevanema toetus | Maa | 28,48 | ,307 |
| | Linn | 33,14 | |
| Juhi toetus | Maa | 31,36 | ,888 |
| | Linn | 30,70 | |
| Töötingimused | Maa | 31,18 | ,945 |
| | Linn | 30,85 | |
| Areng | Maa | 31,18 | ,945 |
| | Linn | 30,85 | |
| Töötasu | Maa | 32,82 | ,462 |
| | Linn | 29,45 | |
| Tööle pühendumine | Maa | 28,14 | ,250 |
| | Linn | 33,42 | |

p (2-tailed) > 0.05

Keskmiste astmed ja olulisustõenäosus on leitud Mann-Whitney U-testiga

Arutelu

Töö põhieesmärk oli analüüsida kasutatud küsimustikku ning seejärel kasutada küsimustikuga kogutuid andmeid uurimaks, mis faktorid ja tegurid on seotud õpetaja pühendumisega Järvamaa koolides. Tööle pühendumise all mõeldakse, et inimene on positiivne ja rahulolev, energiline ja tööle süvenenud. Käesolevas töös võtsin vaatluse alla 6 Järvamaa kooli, mis erinevad õpilaste arvu poolest. Ehk siis oli minu peamiseks tähelepanu punktiks koolide suurus. Lisaks pöörasin tähelepanu ka korrelatiivsele omavahelisele seosele tööle pühendumise ja õpilaste käitumise vahel. Vaatluse alla võtsin ka teised faktorid, mis tööle pühendumisega seostusid.

Küsimistiku analüüs

Töös kasutatud küsimustik on koostatud koos majandusteaduskonna doktorandi Kaisa Kasega ja selles on kasutatud nii intervjuudest tulenevaid väiteid kui ka juba teaduslikult välja töötatud küsimusi. Teatud faktorid, nagu arenguvõimalused ja toetus kolleegidelt, oli võetud varasematest uuringutest õpetajate pühendumisest tööle. Enesetõhususe mõõtmiseks kasutati Schwarzeri poolt väljatöötatud küsimustikku (1995). Tööle pühendumise mõõtmiseks lisati küsimustikule teise osana juurde 9 väitelist tööle kaasamise skaalat (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Ülejäänud faktorite väited olid kokku kogutud õpetajatega läbiviidud intervjuudest.

Kerkis üles mitu väidet, mis ei korreleeru faktorisisesele teiste küsimustega ja seetõttu tuleks küsimustikus eemaldada. Väited olid järgmised:

- „Suhted töökaaslastega on vaenulikud“
- „Õpilased segavad tundi“
- „Olen tööl magamata“
- „Tunnen ennast tööülesandeid täites ebakindlalt“

Eelpool nimetatud küsimuste eemaldamisel tõusis faktorite sisene koefitsient. Edasised uuringud antud töös kogutud andmetega viidi läbi parandatud faktoritega.

Hüpoteeside paikapidavus

Õpetajate tööle pühendumist mõjutavad õpilaste käitumine ja õpihimu.

Esimene hüpotees leidis kinnitust. Sarnaselt eelnevatele läbiviidud uuringutele (Evers, Tomic, & Brouwers, 2004; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007) mõjutab õpilaste käitumine ja õpihimu pedagoogide tööd ja rahulolu.

Väikese kooli pedagoogi tööle pühendumine võrreldes suure kooli õpetajaga on kõrgem.

Hüpotees ei leidnud kinnitust. Eesti riigigümnaasiumi võrgustiku loomise argument on, et suure kooli eesmärk on tagada õpilastele kvaliteetsem haridus ja laialdasemad võimalused (Eesti elukestva õppe strateegia 2020). Suured koolid võimaldavad tüüpiliselt ka õpetajatele suuremat spetsialiseerumist (Leithwood & Jantzi, 2009). Antud uurimuse valimiks on võetud koolid, mille keskmine klasside arvu erinevus on 7 õpilast. Uuringud on näidanud, et tihtipeale õpetajad ei muuda oma õpistrateegiaid olenevalt klassi suurusest (Evertson & Randolph, 1989).

Antud töö tulemused andsid kinnitust, et õpetajate tööle pühendumist mõjutab õpilaste käitumine ja nende õpihimu. Keskkond, kus õpilased on koostööaldisid, huvituvad õppetööst ning kuulavad õpetajat, annab pedagoogile võimaluse tundi sujuvalt ja pühendunult läbiviija.

Lisaks õpilaste koostööle mõjutasid õpetajaid lisaks veel niisugused tegurid nagu enesetõhusus, töö tulemuslikkus, töötasu, töökoormus, juhi toetus ja autonoomsus. Kõik eelnimetatud faktorid lisati küsimustikku intervjuudest saadud info põhjal. Juhi toetuse mõju õpetaja tööle tuli välja nii intervjuudest kui ka Karaseki poolt 1985 aastal koostatud küsimustikust, mis mõõdab töö psühholoogilisi ja sotsiaalseid omadusi (Karasek, 1998).

Juhi toetus ja töötasu mõjutasid pühendumist teiste faktoritega võrreldes märgatavalt vähem. Olulisem oli kolleegidelt saadav toetus ja võimalus abi paluda. Töötasu on töökoormusega võrreldes madalamal tasemel, millest võib järeldada, et töökoormus on suurem, kui saadav tasu seda kompenseerida suudab. Kõige olulisemaks pidasid õpetajad pühendumise juures töötulemuslikkust, mil nähakse õpilaste edasijõudmist ning tuntakse oma panust õpilaste saavutustesse.

Antud töö tulemuste põhjal ei saa kahtluse alla seada, et õpetajate tööle pühendumine on mõjutatud rohkematest faktoritest kui õpilased või töötasu.

Väiksemate ja suuremate koolide erinevuses antud töös ei tulnud olulisi erinevusi. Võib oletada, et hüpotees ei leidnud kinnitust, kuna klasside arvu keskmiste erinevus oli väike (väiksemates koolides keskmiselt 14 õpilast, suuremates 21). Suurim erinevus, kuid mitte statistiliselt oluline, tuli autonoomsuse vahel. Väiksemate koolide õpetajad tunnevad, et neid usaldatakse rohkem ja on võimalus ise otsustada, kuidas oma tööd tehakse.

Teema tuleviku perspektiivis

Järgnevalt toon välja mõned uurimusega seotud tähelepanekud, mida tasuks samateemaliste uuringute puhul silmas pidada.

Vastanute seas esines naisi rohkem kui mehi. Koolides, kus antud töö küsitlus läbi viidi, oli kokku 25 meessoost õpetajat, kellest 5 täitsid küsimustiku. Kuna tegemist oli aga mugavusvalimiga, kus võisid küsitlusele vastata need pedagoogid, kes ise soovisid, ei olnud võimalust antud töö raames soolisi erinevusi analüüsida. Põhjuseks võib olla see, et naisõpetajaid on rohkem kui meesõpetajaid - 2013/2014 õppeaasta seisuga 12215 naisõpetajat, kuid meesõpetajaid 2011 (Eesti Hariduse Infosüsteem, seisuga 14.05.2014).

Küsitluses osalemine oli vabatahtlik, mille tõttu oli palju neid pedagooge, kes avasid küsimustiku vaatamiseks, kuid ei täitnud seda lõpuni. Kuna tegemist oli internetipõhise küsimustikuga, võis kaduda motivatsioon nendel pedagoogidel, kes ei ole arvutitega töötamise alal) pädevad. Eelnevale infole põhinedes tuleks tulevikus tähelepanu pöörata võimalusele viia küsitlus läbi paberkandjal, kuna kõigi õpetajate arvutioskus ei pruugi tihti vajalikul tasemel olla.

Selleks, et leida kinnitust töös püstitatud hüpoteesile, tuleks võtta valimiks suurema õpilasarvu erinevustega koole. Võttes vaatluse alla siin töös kasutatavad andmed ja koguda võrdluseks kõrvale Tallinna või Tartu suuskoolide andmed, on hüpoteesile kinnituse leidmise tõenäosus suurem.

Käesoleva töö tulemuste põhjal võib väita, et on põhjust tähelepanu pöörata õpetajate töö heaolule ja pühendumisele. Õpetajate olulisus ühiskonnas on kõrgel kohal ja on tähtis, et pedagoogid oleksid oma tööga rahul. Käesoleva töö tulemused annavad alust edasistele uuringutele, et tagada õpetajatele kvaliteetne õpetamise keskkond.

Viited

Aðalsteinsdottir, K. (2008). Small Schools in North-east Iceland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 52, No. 3, pp. 225–242

Angle, L., H. & Perry, L., J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1. pp. 1-14.

Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, No. 2, 341–356.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J., J. & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 99, No. 2, 274–284.

Balducci, C., Fraccaroli, F., Schaufeli, B.W. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ; *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 26(2):143–149.

Blatchford, P., Bassett, P. & Brown, P. (2005). Teachers' and Pupils' Behavior in Large and Small Classes: A Systematic Observation Study of Pupils Aged 10 and 11 Years. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 97, No. 3, 454–467.

Brown, J.D. (2002). The Cronbach Alpha reliability estimate. *Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 6 (1), 12-15.

Chaplain, P.R. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *An International Journal of Experimental Educational Psychology*, Vol. 28, No. 2, , 195–209.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands – Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 499-512.

Eesti Hariduse Infosüsteem, www.ehis.ee; andmed 10.11.2013 seisuga (14.05.2014 seisuga väljavõtte EHISest andmebaasist).

Elmes, G., D., Kantowitz, H., B. & Roediger, L., H. (2013). Järeldav statistika. *Psühholoogia uurimismeetodid*. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Evers, W. J. G., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25, 131–148.

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319.

Hallberg, U. & Schaufeli, W.B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, Vol 11, 119 – 127.

Hakanen, J., Bakker, B.A., & Schaufeli, W.B., (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, Vol. 43, 495 – 513.

Harfitt, J.G. (2013). Why ‘small’ can be better: an exploration of the relationships between class size and pedagogical practices. *Research Papers in Education*, Vol. 28, No. 3, 330–345.

Haridus- ja teadusministeerium; Eesti elukestva õppe strateegia 2020, Kinnitatud 13. veebruaril 2014.

Haridus- ja teadusministeerium, Infomaterjal õpetaja töösuhete, õpetaja töölepinguliste õiguste ja kohustuste kohta., 2014.

Kahn, A.W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol. 33. No. 4. 692-724.

Kalimo, R., & Hakanen, J. (2000). Työuupumus [Work and Health in Finland: Burnout]. In S. Virtanen (Ed.), *Työ ja terveys Suomessa* v. 2000 (pp. 119– 126).

Karasek, R., Brisson, Q., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 322-355.

Lee, E.V. & Loeb, S. (2000). School Size in Chicago Elementary Schools: Effects on Teachers' Attitudes and Students' Achievement. *American Educational Research Journal*, Vol. 37, No. 1, pp. 3-31.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (2009). A Review of Empirical Evidence About School Size Effects: A Policy Perspective. *Review of Educational Research*, Vol. 79, No. 1, pp. 464–490.

McCaffrey, F., D., Koretz, D., Louis, A., T., & Hamilton, L. (2004). Models for Value-Added Modeling of Teacher Effects. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, Vol. 29, No. 1, pp. 67–101

Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous Motivation for Teaching: How Self Determined Teaching May Lead to Self-Determined Learning, *Journal of Educational Psychology*, Vol. 99, No. 4, 761–774.

Schaufeli, B.W., Bakker, B.A., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, Vol 66 No 4, 701-716.

Schaufeli, B.W., Salanova, M., Gonzalez-rom'a, V., & Bakker, B.A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol.3, 71 – 92.

Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment*, Vol 8(4), pp. 350-353

Schwarzer, R., Jerusalem. M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.). *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 35 – 37.

Sihtasutus Kutsekoda. (2013). Õpetaja kutsestandardid.
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10494424>; seisuga 14.05.2014.

Simbula, S., Guglielmi, D. & Schaufeli, B.W. (2010). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, No.3, 285–304.

Streiner, L., D. (2003). Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 80 Issue 1, p99-103.

Tiko, A. (2010). Vanemate ootused õpetajale. Tallinna ülikooli sotsiaaltöö instituudi sühhosotsiaalse töö dotsent. *Haridus*, Vol.4.

Webb, M.N. (2009). The teacher's role in promoting collaborative dialogue in the classroom. *British Journal of Educational Psychology*, Vol 79, 1 – 28.

Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching. In A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, (pp. 115– 138).

Lisa 1 – Kasutatud küsimustik ja lisa isikuandmete kohta

1. Kuivõrd nõustute / ei nõustu järgmiste väidetega
 - Mul on olemas vajalikud teadmised ja oskused, et oma tööd hästi teha
 - Saan töö käigus uusi teadmisi või oskusi
 - Töökaaslased toetavad mu tööd
 - Õpilased segavad tundi
 - Mu töötasu on kooskõlas tööpanuse ja vastutusega
 - Õpetatavad teemad on minu jaoks huvipakkuvad
 - Juht toetab mu tööd
 - Saan enamasti hakkama kõigega, millega vastamisi satun
 - Tunnen, et panustan õpilaste saavutustesse
 - Lapsevanemad väärtustavad mu tööd
 - Olen rahul tundide ettevalmistamiseks ettenähtud ruumidega
 - Olen rahul tundide läbiviimiseks ettenähtud ruumidega
 - Olen rahul õppematerjalidega
 - Olen rahul õpetamiseks ettenähtud abivahenditega (kõik, mis ei kuulu ruumide ja õppematerjalide alla)
 - Õpilased on tunnis tähelepanelikud
 - Tulen ettenähtud aja piires tööülesannetega toime
 - Õpilased töötavad tundides kaasa
 - Mul on piisavalt otsustusõigust enda tööd puudutavates küsimustes
 - Suhted juhiga on vaenulikud
 - Näen õpilastes edasijõudmist
 - Olen tööl magamata
 - Kui keegi mind takistab, leian võimaluse saavutamaks, mida soovin

- Lapsevanemad on koostööaltid
 - Tulen ootamatute olukordadega tulemuslikult toime
 - Saan juhilt piisavalt tagasisidet enda töö kohta
 - Saan töökaaslastelt vajadusel abi paluda
 - Tunnen ennast tööülesandeid täites ebakindlalt
 - Töötasu on mu pädevust arvestades konkurentsivõimeline
 - Mu isiklik aeg ja tööaeg on tasakaalus
 - Mu töökoormus on mõistlik
 - Töö pakub mulle jõukohaseid väljakutseid
 - Mul on lihtne enda eesmärkide juurde jääda ja neid saavutada
 - Võrdluses teiste enda vanuste inimestega, on mu tervis sama hea või parem
 - Ma ei näe enda tööil tulemust
 - Saan juhilt vajadusel abi paluda
 - Õpilased väljendavad enda huvi
 - Lapsevanemad toetavad mu tööd
 - Kui piisavalt püüan, saan alati hakkama keeruliste probleemide lahendamisega
 - Suhted töökaaslastega on vaenulikud
 - Tunnen end oma ametikohal pädevana
 - Saan piisavalt otsustada, kuidas oma tööd teen
 - Töötasu vastab mu ootustele
 - Mind usaldatakse töö tegemisel
 - Töö võimaldab mul kasutada loovust
 - Kui olen probleemiga vastamisi, leian tavaliselt mitmeid lahendusi
2. Palun vastake järgmistele küsimustele skaalal, kus 0 tähendab mitte kunagi (kord aastas või harvem), ja 6 tähendab alati (iga päev)
- Tööd tehes tunnen end energilisena
 - Olen töösse süvenenud
 - Hommikuti lähen meelsasti tööle
 - Mu töö inspireerib mind

- Olen õnnelik intensiivselt töötades
- Mu töö innustab mind
- Satun tööd tehes hoogu
- Olen enda töö suhtes entusiastlik
- Olen uhke enda töö üle

3. Vanus

- kuni 24
- 25 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 - 62
- 63 ja vanem

4. Sugu

- Naine
- Mees

5. Õpetan õpilasi järgmis(te)s õppeastme(te)s:

- algklassid
- põhikool
- keskkool

6. Töökoormus (Palun märkide töökoormus numbriliselt vahemikus 0 - 100%, kus 100% tähendab täiskoormust)

7. Lisaks õpetajaametile töötan teisel töökohal väljaspool kooli

- Jah
- Ei
- Soovi korral täpsustage

8. Lisaks õpetajaametile töötan teisel töökohal koolis

- Jah
- Ei
- Soovi korral täpsustage

9. Õpin töötamise kõrvalt

- Jah
- Ei
- Soovi korral täpsustage

10. Olen klassijuhataja

- Jah
- Ei

11. Töötan järgmis(te)s kooli(de)s

- Järva-Jaani Gümnaasium
- Aravete Keskkool
- Koeru Keskkool
- Paide Ühisgümnaasium
- Paide Gümnaasium
- Türi Ühisgümnaasium

12. Staaž õpetajana (aastates)

13. Staaž praeguses töökohas õpetajana (aastates)

14. Kui soovite midagi lisada või kommenteerida, kirjutage see palun siia

Lisa 2 – faktorite siseste küsimuste omavaheline korrelatsioon*Tabel 1.1. Töö tulemuslikkuse väidete korrelatsioon*

| Töö tulemuslikkus | | | |
|--|------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| | Näen õpilastes edasijõudmist | Ma näen enda töö tulemust | panustan õpilaste saavutustesse |
| Näen õpilastes edasijõudmist | 1 | ,227 | ,218 |
| Ma näen enda töö tulemust | ,227 | 1 | ,303* |
| Tunnen, et panustan õpilaste saavutustesse | ,218 | ,303* | 1 |

* / ** Korrelatsioon on statistiliselt oluline

Tabel 1.2. Kolleegide toetuse väidete korrelatsioon

| Toetus kolleegidelt | | | |
|--|-------------------------------|-------------------------------------|---|
| | Töökaaslased toetavad mu tööd | töökaaslastelt vajadusel abi paluda | Suhted töökaaslastega ei ole vaenulikud |
| Töökaaslased toetavad mu tööd | 1 | ,666** | ,057 |
| Saan töökaaslastelt vajadusel abi paluda | ,666** | 1 | ,116 |
| Suhted töökaaslastega ei ole vaenulikud | ,057 | ,116 | 1 |

* / ** Korrelatsioon on statistiliselt oluline

Tabel 1.3. Arenguvõimaluste väidete korrelatsioon

| Arenguvõimalused | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|--|
| | Töö pakub mulle jõukohaseid väljakutseid | Õpetatavad teemad on minu jaoks huvipakkuvad | Töö võimaldab mul kasutada loovust | Saan töö käigus uusi teadmisi või oskusi |
| Töö pakub mulle jõukohaseid väljakutseid | 1 | ,245 | ,490** | ,294* |
| Õpetatavad teemad on minu jaoks huvipakkuvad | ,245 | 1 | ,380** | ,235 |
| Töö võimaldab mul kasutada loovust | ,490** | ,380** | 1 | ,297* |
| Saan töö käigus uusi teadmisi või oskusi | ,294* | ,235 | ,297* | 1 |

* / ** Korrelatsioon on statistiliselt oluline

Tabel 1.4. Ametikoha pädevuse väidete korrelatsioon

| Pädevus ametikohal | | | |
|--|------------------------------------|--|--|
| | Tunnen end oma ametikohal pädevana | Mul on olemas vajalikud teadmised ja oskused, et oma tööd hästi teha | Ei tunne ennast tööülesandeid täites ebakindlalt |
| Tunnen end oma ametikohal pädevana | 1 | ,430** | ,190 |
| Mul on olemas vajalikud teadmised ja oskused, et oma tööd hästi teha | ,430** | 1 | ,312* |
| Ei tunne ennast tööülesandeid täites ebakindlalt | ,190 | ,312* | 1 |

* / ** Korrelatsioon on statistiliselt oluline

Tabel 1.5. Õpilaste väidete korrelatsioon

| Õpilased | | | | |
|------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| | Õpilased on tunnis tähelepanelikud | Õpilased töötavad tundides kaasa | Õpilased väljendavad enda huvi | Õpilased ei sega tundi |
| Õpilased on tunnis tähelepanelikud | 1 | ,613** | ,452** | -,103 |
| Õpilased töötavad tundides kaasa | ,613** | 1 | ,434** | ,156 |
| Õpilased väljendavad enda huvi | ,452** | ,434** | 1 | ,069 |
| Õpilased ei sega tundi | -,103 | ,156 | ,069 | 1 |

* / ** Korrelatsioon on statistiliselt oluline

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Anni Alev